

Volume 5 | No.2 | Edisi : Juli - Desember 2016

JURNAL

Kompetitif



FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG

Kompetitif	Vol. 5	No. 2	Hal: 1- 150	Palembang, Juli 2016	ISSN: 2302 - 4585
------------	--------	-------	-------------	----------------------	-------------------

KOMPETITIF

Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang

- Analisis Motivasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV Graha Indah Sari Palembang
Hj. Akila, SE.M.M _____ 1-16
- Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komunikasi, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan.
Frecilia Nanda Melvani, SE.MM _____ 7-32
- Pengaruh Harga, Distribusi dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Di PT SmartFren Tbk Palembang
Herman Efrizal, SE.MM _____ 33-41
- Pengaruh Kewirausahaan, Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja UMKM di Palembang
Lusia Nargis, SE.MSi _____ 42-52
- Pengaruh Harga, Kualitas Produk, Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Produk Smartphone Oppo Di Area Internasional Plaza Palembang.
Dra Yasmina Martini, SE.MM _____ 53-64
- Faktor-faktor Yang Mempengaruhi peningkatan Pendapatan Asli Daerah di Kabupaten Banyuasin
Dwi Septa Aryani, SE.Ak.MSi.CA, Nabila, SE _____ 65-76
- Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Sinarmas Multifinance Palembang
Muhammad Imam Tohari, Muhammad Ridwan, SE.MM _____ 77-89
- Pengaruh DAU, DAK, Jumlah Penduduk dan Luas Wilayah Terhadap Belanja Modal Kabupaten/Kota di Provinsi Sumatera Selatan
Endang Sri Mulatsih, SE.M.Si _____ 90-112
- Pengaruh *Corporate social Responsibility Goal*, *Corporate Social Issue*, dan *Corporate Relation Program* Terhadap Kesejahteraan Masyarakat Pada PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Kota Pagaram
Msy Mikial, SE.Ak.MSi.CA, Kusminaini Armin, SE.MM, Anggara A.P _____ 113-131
- Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Wom Finance Tbk Palembang
Nina Fitriana, SE.MSi, Umi Hasanah, SE.MM, Ria Oktavia _____ 132-150

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT WOM FINANCE TBK CABANG PALEMBANG

Nina Fitriana, Umi Hasanah *), Ria Oktavia

ABSTRACT

The purpose of this research to identify and analyze the influence of leadership style and motivation on employee performance PT Wom Finance Tbk Branch Palembang. The data used are primary and secondary data with a sample of 76 employees. To determine the effect of leadership style and motivation on employee performance PT Wom Finance Open used multiple regression analysis. The research showed that there are significant positit There are significant Influence Style Leadership and Motivation on Employee Performance in PT Wom Finance Palembang. Multiple linear regression equation $Y = 9.455 + 0,260 X1 + 0,243 X2 + e$. independent variables go hand in hand with the dependent variable means increasing Leadership Styles and Motivation then increased the level of employee performance in PT Wom Finance Palembang. There is a significant Influence Style Leadership and Motivation in Partial (alone) the Employee Performance in PT Wom Finance. The coefficient of determination () of 0.185 indicates that employee performance can be explained by variables leadership style and motivation while the rest Explained other factors not examined.

Keyword : Leadership Style, Motivation, Performance

A. PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini tingkat persaingan akan lebih kompetitif dengan kemajuan zaman baik dari segi teknologi maupun dari segi sumber daya manusia itu sendiri maka diperlukan bekal pendidikan yang baik dan kemampuan untuk bersaing demi mendapat peluang kerja di suatu organisasi bisnis. Untuk itu sumber daya manusia merupakan satu satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya betapa majunya teknologi, perkembangan informasi,

tersedianya modal dan memadainya bahan jika tanpa sumber daya manusia yang berkualitas sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat dan responsive terhadap perubahan perubahan teknologi dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan. Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak di tunjang"dengan sumber daya manusia yang handal yang berupa karyawan sebagai asset perusahaan.

*) Dosen Tetap Fakultas Ekonomi UTP

Oleh karena itu, agar karyawan dapat menjadi sumber daya manusia dalam mensukseskan tugas-tugas dari perusahaan, maka harus dikembangkan kemampuan atau dengan kata lain memberdayakan karyawan tersebut yang diharapkan para karyawan dapat memberikan kontribusi secara optimal berdasarkan keahlian dan kemampuan yang dimiliki guna pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam kehidupan organisasi maupun kelompok. Untuk mencapai tujuan bersama, maupun di dalam organisasi perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pemimpinnya. Dengan pengendalian tersebut, perbedaan keinginan, kehendak, kemauan, perasaan, kebutuhan dan lain-lain dipertemukan untuk digerakkan ke arah yang sama. Dengan demikian berarti setiap organisasi perbedaan individual Gaya kepemimpinan pada suatu lembaga sering menimbulkan konflik internal perusahaan, misalnya pemimpin yang terlalu otoriter, keadaan semacam ini mungkin akan mempengaruhi kinerja para bawahan, atau mungkin para bawahan bekerja tidak dengan tenang tetapi dibawah tekanan seorang pemimpin. Dapat di manfaatkan untuk mencapai tujuan yang sama sebagai kegiatan kepemimpinan. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan agar lebih bersemangat

dalam bekerja PT WOM FINANCE telah memberikan imbalan berupa refreking atau liburan bersama dengan tujuan karyawan dapat me-refresh dirinya dan juga mengakrabkan sesama karyawan dengan tujuan kekompakkan kerja meningkat, sehingga akan lebih bersemangat dalam bekerja. Akan tetapi masih ada karyawan yang bersikap cenderung menunda pekerjaan, istirahat melebihi jam istirahat dan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dikarenakan banyaknya pekerjaan yang menumpuk, sehingga berdampak pada pengurangan optimalisasi kerja. Demikian pula dengan karyawan yang tidak mampu mengoptimalkan kerjanya, juga mendapatkan hak-hak yang sama seperti halnya yang diterima oleh karyawan yang mengarahkan semua potensinya sehingga dapat mencapai hasil yang optimal, hal ini akan berdampak kurang baik serta muncul terjadinya kecemburuan sosial antara karyawan. Melaksanakan tugas sehari-hari karyawan, seorang yang mempunyai tingkat disiplin kerja yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walau tanpa pengawasan atasan.

Berbagai usaha telah dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian sanksi terhadap karyawan yang

mangkir atau tanpa alasan tidak masuk kerja.namun hal ini belum sepenuhnya meningkatkan kinerja karyawan,hal ini membuktikan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan yang masih rendah,tanggung jawab terhadap pekerjaan yang kurang baik,dan sebagainya. Dan karyawan dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaan.

Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering harus dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasi. Sering kali kita jumpai adanya pemimpin yang menggunakan kekuasaanya secara mutlak dengan memerintahkan para bawahannya tanpa memperhatikan keadaan yang ada pada bawahannya. Hal ini jelas akan menimbulkan suatu hubungan yang tidak harmonis dalam organisasi.

Selanjutnya terkait dengan adanya fenomena yang terjadi di PT WOM FINANCE yaitu penurunan kinerja karyawan yang merupakan dampak dari menurunnya motivasi kerja,menurunnya moril kerja dan menurunnya tampilan kerja baik secara kuantitatif dan kualitatif.selain itu gaya kepemimpinan para pemimpin di perusahaan tersebut yang cenderung bersifat tegas,pemimpin menginginkan

para karyawannya bekerja secara professional. Gaya kepemimpinan tegas adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh pemimpin,sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan.menentukan seorang karyawan untuk berada dalam suatu pekerjaan tertentu juga akan membawa suatu organisasi pada hasil kinerja yang maksimal dan mengurangi kesalahan dalam pekerjaan. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara professional diharapkan karyawan bekerja secara produktif yang dimulai sedini mungkin sejak perekrutan karyawan,penyeleksiaan,penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan,keahlian,keterampilan dan pengembangan karirnya.

PT. WAHANA OTTOMITRA MULTIARTHA Finance Tbk merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pembiayaan (*leasing*) kendaraan bermotor dan pinjaman dana tunai hadir ditengah persaingan perusahaan leasing lainnya dengan semboyan “Wujudkan Impian Menyentuh Hati“ karyawan di perusahaan dituntut harus mempunyai motivasi kerja yang tinggi guna mempertahankan dan meningkatkan

keberhasilan perusahaan berupa keuntungan dan apabila tercapai jelas akan membawa kesejahteraan karyawan nya berupa kenaikan gaji, bonus, insentif yang besar serta jenjang karir bagi karyawan yang berprestasi dan keberhasilan perusahaan ini tidak lepas dari sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan ini.

Tetapi dalam hal ini masih adanya karyawan yang menunda pekerjaan sehingga sering terjadi keterlambatan dalam penuntasan pekerjaan yang diberikan dan sering menunda visit harian atau waktu kunjungan konsumen sehingga penyelesaian masalah tunggakan tidak dapat dilakukan dengan cepat. Kehadiran karyawan juga menjadi salah satu faktor pendukung kerja karyawan, masih adanya karyawan yang terlambat masuk kerja dan tidak kembali lagi ke kantor pada waktu sore hari sehingga menunda laporan kerja harian khususnya untuk yang bekerja dilapangan.

Permasalahan yang muncul dalam kinerja karyawan sehingga tidak tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut dipengaruhi faktor motivasi karyawan karena berdasarkan prasurvey lapangan para karyawan kurang bersemangat saat bekerja baik dari faktor yang ada pada karyawan itu sendiri seperti kemauan, kesadaran dan inisiatif karyawan maupun faktor dari luar seperti faktor insentif, gaji,

bonus, reward serta jenjang karir, sehingga target yang ditentukan perusahaan menjadi tidak tercapai sehingga ada karyawan yang mendapatkan Surat Peringatan.

Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ***“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT WOM FINANCE TBK CABANG PALEMBANG”*** Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Di PT Wom Finance Tbk cabang Palembang?
2. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Wom Finance Tbk cabang Palembang ?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Wom Finance Tbk cabang Palembang ?

Tujuan dilakukannya ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui.

1. Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Wom Finance Tbk cabang Palembang

2. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Wom Finance Tbk cabang Palembang
3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Wom Finance Tbk cabang Palembang.

Pengertian gaya kepemimpinan menurut Tjiptono (2006:161), gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. sementara pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu ilmu yang mengkaji tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan (Irham Fahmi, 2014:15). Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan (Miftah Thoha, 2010:49).

Kepemimpinan atau *leadership* diambil dari kata *to-lead* yang berarti memimpin, pemimpin diartikan memegang peran yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda

bawahan di pengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien.

Kepemimpinan harus melibatkan orang lain, bawahan atau pengikut, atas kesediaannya menerima pengarahan dari pemimpin. Kepemimpinan memainkan peranan yang dominan dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan prestasi kerja, baik pada tingkat individual, kelompok, dan organisasi. dengan demikian tampak pemimpin selalu akan dikaitkan dengan kelompok, (Edy Sutrisno, 2009:218) mengatakan seorang pemimpin tanpa kelompok dan anggota tidak akan ada manfaatnya, meskipun individu tersebut mempunyai potensi yang sangat baik untuk menjadi seorang pemimpin.

Terdapat lima gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi menurut S.P. Siagian (2005:27), yaitu :

1. Tipe pemimpin yang otokratisasi
Seorang pemimpin yang otokratisasi ialah seorang pemimpin yang :
 - a. Menganggap organisasi sebagai milik pribadi
 - b. Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat
 - c. Terlalu tergantung pada kekuasaan formilnya

2. Tipe Pemimpin yang militeristik

Perlu diperhatikan terlebih dahulu bahwa yang dimaksud seorang pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin modern seorang pemimpin yang bertipe militeristik ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat :

- a. Banyak menggunakan sistem perintah
- b. Sistem komando dari atasan ke bawahan sifatnya keras sangat otoriter
- c. Menghendaki bawahan agar selalu patuh, penuh acara formalita.

3. Tipe Pemimpin yang paternalistik

- a. Bersikap terlalu melindungi
- b. Menganggap bahwa sebagai manusia yang tidak dewasa
- c. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan.

4. Tipe pemimpin yang kharismatik

- a. Merupakan kekuatan energi
- b. Daya tarik yang luar biasa yang akan diikuti oleh para pengikutnya

5. Tipe Pemimpin demokratis

- a. Ia senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritikan dalam usaha mencapai tujuan.
- b. Selalu berusaha menjadikan lebih sukses

- c. Selalu berusaha mengutamakan kerjasama teamwork.

Indikator gaya kepemimpinan

Secara umum tiga gaya kepemimpinan yang sering dikemukakan oleh para ahli yaitu :

1. Gaya kepemimpinan otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah pemimpin berdasarkan kekuasaan mutlak indrafachrudin (2008:24) mengatakan “seorang pemimpin yang otoriter memperlihatkan kekuasaanya yang ini berkuasa “, sedangkan siagian (2005:27) mengatakan seorang pemimpin yang otoriter selalu menganggap organisasi sebagai milik pribadi dan ia mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.

Dalam kepemimpinan otoriter, pemimpin selalu tidak mengacuhkan bawahannya dan tidak mau dikritik dan menganggap dirinya lah yang lebih mengetahui segala-galanya. hal ini seperti yang di ungkapkan oleh kartini (2005:20) bahwa kepemimpinan otoriter, pemimpin sendiri yang menganggap dirinya lebih mengetahui dari pada orang lain.

2. Gaya kepemimpinan demokratis

Kepemimpinan demokratis merupakan yang baik dan dapat diterapkan dalam Organisasi. Pemimpin yang

demokratis adalah pemimpin yang cocok dan tepat untuk organisasi modern. Keberhasilan dalam tugasnya sangat tergantung kepada bagaimana dia bisa membagi mendelegasikan tugas-tugasnya kepada bawahannya.

Oleh karena itu, harus bersikap bijak dalam membagi pekerjaan dan tanggung jawab semua pegawai harus memikul tanggung jawab akan tugas yang diberikan kepadanya.

3. Gaya kepemimpinan yang bebas

Pada kepemimpinan yang bersifat bebas seorang pemimpin lebih senang mendelegasikan kekuasaannya pada anggota organisasi. Hal ini bukan disebabkan oleh ketidakmampuan pemimpin dalam menjalankan tugasnya namun lebih banyak disebabkan oleh kepercayaan yang tinggi kepada bawahannya. Sugandha (2006:77) mengatakan dalam kepemimpinan liberal seorang pemimpin akan meletakkan tanggung jawab pengambilan keputusan sepenuhnya kepada bawahan dan pemimpin hampir tidak pernah memberikan pengarahan, sedangkan bawahan di berikan sebebas-bebasnya yang menyebabkan kinerja menjadi longgar.

Senada dengan pendapat diatas, Edy Sutrisno (2009:222) dinyatakan bahwa ada 5 Kepemimpinan antara lain yaitu : kepemimpinan persuasif, kepemimpinan

refresif, kepemimpinan partisipasif, kepemimpinan inovatif, kepemimpinan investigatif. Karakteristik setiap gaya kepemimpinan tersebut dapat diuraikan secara singkat sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan persuasif yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, pikiran, atau dengan kata lain dengan melakukan ajakan atau bujukan.

2. Gaya kepemimpinan refresif yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan.

3. Gaya partisipatif yaitu gaya kepemimpinan di memberikan kesempatan kepada bawahan untuk itu secara aktif baik mental, spiritual, fisik, maupun materil dalam kiprahnya di organisasi.

4. Gaya kepemimpinan inovatif yaitu gaya pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan di dalam segala bidang, baik di bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.

5. Gaya investigatif yaitu gaya pemimpin yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahannya sehingga

menimbulkan yang menyebabkan kreativitas, inovasi, serta inisiatif dari bawahan kurang berkembang, karena bawahan takut melakukan kesalahan-kesalahan. Dari beberapa ungkapan gaya kepemimpinan yang telah dijelaskan di atas

disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dari seorang pemimpin dalam berhubungan, mempengaruhi orang lain untuk mencapai sasaran dan tujuan secara operasional kepemimpinan terwujud melalui dimensi : kewibawaan, perilaku, dan keterampilan.

Menurut Qonita (2012:38) istilah motivasi (motivation) berasal dari bahasa latin yakni *movere* yang berarti “menggerakkan” (to move). Motivasi adalah (motivation) kata dasarnya motif (motive) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab orang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Menurut Abraham Maslow dalam Hamzah (2013:73). Manusia ditempatkan kerjanya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam diri seseorang. Kebutuhan manusia terdiri dari kebutuhan psikologis (sandang, papan, pangan), kebutuhan rasa

aman, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2007:93) motivasi kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya

Mangkunegara (2005 : 61) Menyatakan motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan.

Jenis jenis motivasi menurut Hasibuan (2005:149-150) yaitu:

1. Motivasi Positif (Insentif Positif) adalah Manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berproduktifitas diatas diatas produktifitas standar.

Alat motivasi (daya perangsang) yang diberikan ke bawahan adalah:

a. Material Incentive yaitu dorongan bersifat keuangan bukan saja merupakan upah atau gaji yang wajar tetapi juga jaminan yang dapat dinilai dengan uang.

b. Non Material Incentive adalah segala jenis insentif yang tidak dapat dinilai dengan uang

2. Motivasi Negatif (Insentif Negatif) adalah Manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman.

Dengan motivasi negative ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karna mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

Teori hierarki kebutuhan (***Hierarchy needs theory***) yang dikemukakan oleh Abraham Maslow yang menyatakan manusia termotivasi oleh banyak kebutuhan yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*) merupakan kebutuhan fisik manusia yang paling dasar termasuk makanan, air, dan oksigen. Dalam susunan organisasi, kebutuhan fisiologis tercermin dalam kebutuhan akan gairah kerja, ruang dan gaji untuk menjamin kelangsungan hidup.
- b. Kebutuhan akan rasa aman (*safety needs*) merupakan kebutuhan akan lingkungan fisik dan emosional yang aman dan terlindung dari ancaman ancaman yaitu kebutuhan akan kebebasan dari kekerasan dan akan masyarakat yang tertib.
- c. Kebutuhan akan kepemilikan (*belonginess needs*) merupakan kebutuhan ini mencerminkan keinginan untuk diterima teman teman, menjalin pesahabatan, menjadi bagian dari suatu kelompok dan dicintai.

- d. Kebutuhan akan penghargaan (*esteem needs*) kebutuhan ini berkenaan dengan keinginan akan kesan diri yang positif dan untuk menerima perhatian, pengakuan dan apresiasi dari orang lain.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualizationneeds*) ini merepresentasikan kebutuhan pemenuhan diri, yang merupakan kategori kebutuhan tertinggi, kebutuhan tersebut berkenaan dengan mengembangkan potensi seseorang, dan menjadi seseorang yang lebih baik.

Kinerja menurut Mangkunegara (2012:9) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut As'ad (2008:48) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Menurut (Mangkunegara,2005:67) faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat sifat seseorang.Misalnya kinerja karyawan baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu mempunyai tipe pekerja keras sedangkan jika karyawan

mempunyai kinerja yang buruk disebabkan karena orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya upaya untuk memperbaiki kemampuan nya.

Faktor eksternal yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap dan tindakan tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Indikator Kinerja

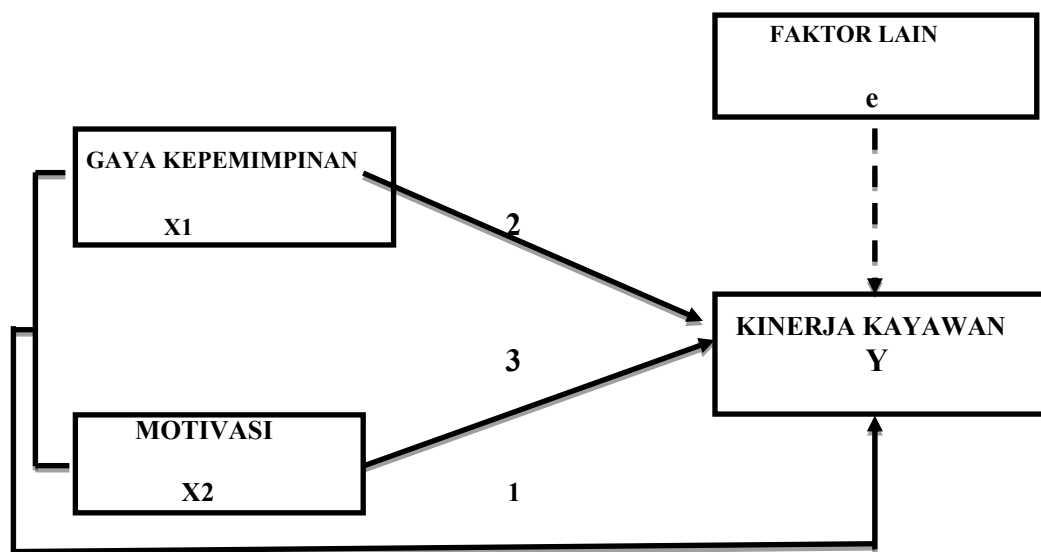
Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda beda dalam menilai kinerja para karyawannya. Hasibuan (2012:105) mengemukakan indikator umum yang berkaitan dengan kinerja yaitu:

1. Ketepatan hasil kerja
2. Hasil kerja yang dihasilkan
3. Kehadiran

4. Peraturan perusahaan
5. Kecepatan waktu bekerja
6. Bekerja sama
7. Ketelitian hasil kerja
8. Ketelitian hasil kerja
9. Komunikasi

Monitoring dan review terhadap indikator kinerja harus terus dilakukan sebagai bagian dari upaya menciptakan kultur perbaikan kinerja secara berkelanjutan. Review secara rutin terhadap indikator kinerja bertujuan untuk menguji validitas yang dibuat agar dapat menyesuaikan perubahan kebutuhan layanan sehingga dalam jangka panjang menghasilkan ukuran kinerja yang lebih baik dan efektif.

Kerangka berpikir



Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2014:134), berdasarkan kerangka berpikir yang telah disusun penulis, maka hipotesis yang dikembangkan pada penelitian ini adalah :

1. Diduga gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja karyawan di PT Wom Finance Palembang.
2. Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Wom Finance Palembang.
3. Diduga Gaya motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Wom Finance Palembang.

B. METODG PENELITIAN

Dalam penyusunan penelitian ini,penulis melakukan penelitian di PT Wom Finance cabang Palembang di jalan Jendral Sudirman No 3010 CDE, KM 3,5 Kelurahan 20 Ilir Kecamatan Ilir Timur 1 Palembang 30129.

Penelitian ini dilaksanakan dalam jangka waktu kurang lebih lima bulan yaitu mulai bulan Mei 2016 sampai dengan bulan September 2016. Data yang digunakan yaitu data primer dan data skunder. Adapun populasi dan objek yang

menjadi sasaran pengamatan penulis adalah Karyawan PT Wom Finance Palembang berjumlah 76 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampel jenuh* yaitu pengambilan sampel dilakukan secara keseluruhan dari jumlah populasi.

Untuk mengukur apakah kuisioner tersebut valid dan realibel untuk digunakan maka dilakukan uji kualitas data (uji validitas dan uji realibilitas) dengan pengujian taraf signifikansi α 0,05 untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen, penulis menggunakan teknik analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis dengan uji F dan uji t, perhitungan statistik dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *statistical product and service solution* (SPSS).

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung $> r$ tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung $< r$ tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali,2011).

Uji realibilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan

indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011).

Pengukuran realibilitas dalam penelitian ini digunakan dengan cara *one shoot* atau pengukuran sekali saja yaitu pengukuran yang hanya dilakukan sekali kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan, SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji statistic *cronbach alpha* suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Variabel dependen (kinerja)
 a = konstanta
 b₁, b₂ = koefisien regresi
 X₁ = Variabel independen (Gaya kepemimpinan)
 X₂ = Variabel independen (Motivasi)
 e = error

Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan digunakan analisis koefisien determinasi (penentu), yaitu koefisien naik turunnya variabel lainnya (variabel Y). nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai

yang mendekati satu semakin baik hasilnya berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen, selain itu koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengetahui persentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah :

a. Hipotesis

H₀ : b₁ = b₂ = 0, artinya tidak ada pengaruh signifikan Gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja di PT Wom Finance Palembang.

H_a : b₁ ≠ b₂ ≠ 0, artinya terdapat pengaruh signifikan Gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja di PT Wom Finance Palembang.

b. *Level of significance* (α) = 0,05

c. kriteria pengujian

- Terima H₀, jika F.Sig ≥ 0,05
- Terima H₁, Jika F. Sig ≤ 0,05

d. kesimpulan

- penetapan keputusan dalam menerima atau menolak H_0 harus sesuai dengan kriteria pengujianya.

- pembuatan kesimpulan dilakukan setelah membandingkan nilai uji statistik dengan nilai α

Uji t yang digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y apakah X_1 dan X_2 (Gaya kepemimpinan dan motivasi) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) secara terpisah atau parsial, hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

a. Hipotesis

$H_0 : b_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh secara signifikan Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Wom Finance Palembang.

$H_0 : b_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh secara signifikan Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Wom Finance Palembang.

b. Hipotesis

$H_0 : b_2 = 0$, artinya tidak ada pengaruh signifikan Motivasi terhadap kinerja karyawan PT Wom Finance Palembang.

$H_0 : b_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh secara signifikan Motivasi terhadap karyawan PT Wom Finance Palembang.

c. *level of significance* (α) = 0,05

kriteria pengujian

- Terima H_0 , jika $T.Sig \geq 0,05$

- Terima H_1 , Jika $T.Sig \leq 0,05$

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sebagai perusahaan Pembiayaan sepeda motor terkemuka di Indonesia, PT Wahana Ottomitra Multiartha Tbk (WOM Finance) memiliki sejarah yang cukup panjang. Perusahaan pernah beberapa kali berganti nama semula adalah PT Jakarta Tokyo Leasing yang berdiri tahun 1982 berganti nama menjadi PT Wahana Ometraco Multiartha yang diakuisisi oleh PT Fuji Semeru Leasing tahun 1997 setelah tahun 2000 perusahaan berubah nama menjadi WOM Finance serta menyediakan pembiayaan untuk pembiayaan sepeda motor baru dan bekas khususnya merk Honda, Yamaha dan Suzuki

Tahun 2003, Perusahaan memasuki pasar modal dengan menerbitkan Obligasi I senilai Rp 300 Miliar. Tahun 2004 WOM Finance menjadi perusahaan publik melalui Penawaran Umum Saham Perdana dan pencatatan saham di Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya.

Setahun kemudian PT Bank Internasional Indonesia, Tbk (BII) International Finance Corporation (IFC) dan DBS nominees Pte, menjadi mitra strategis dengan mengakuisisi 67 % saham perusahaan. Kemudian WOM Finance

menerbitkan Obligasi II senilai Rp 500 miliar.

Tahun 2006 WOM Finance menerbitkan obligasi III senilai Rp 825 Miliar. Karena kinerjanya yang cemerlang, WOM Finance memperoleh berbagai penghargaan bergengsi antara lain Multifinance Awards 2006 oleh Majalah Infobank dan Multifinance 2007 oleh majalah investor.

Obligasi IV senilai Rp 1 Triliun kemudian diterbitkan kembali WOM finance pada tahun 2007 ditahun yang sama perusahaan menduduki peringkat ketiga terbesar perusahaan pembiayaan sepeda motor dengan total asset Rp 4,8 Triliun. Sebagai perusahaan yang adaptif, fleksibel dan peka terhadap kebutuhan masyarakat oleh karna itu PT WOM Finance menciptakan semboyan baru yaitu “Wujudkan Impian Menyentuh Hati“. Lebih dari sekedar mitra kredit yang strategis WOM Finance membantu mewujudkan impian masyarakat Indonesia untuk memiliki sepeda motor apapun merk dan jenisnya.

Selain pemekaran jaringan penjualan pada akhir tahun 2008 WOM Finance telah melakukan konsolidasi internal dan penyempurnaan kebijakan dalam manajemen resiko dengan pemilihan portofolio yang tepat WOM Finance mampu meningkatkan profit dan mengarahkan bisnisnya kearah yang lebih

baik dan sehat yang telah membukukan lebih dari 1 juta pelanggan serta senantiasa memudahkan pelayanan dan meningkatkan kepuasan kepada konsumen.

Dalam hal ini PT Wom Finance merencanakan dengan program PESAT (Pelayanan cepat, Syarat mudah, Aman dan Terpercaya) menuju layanan one day service dengan selalu memperbarui dan mempersiapkan infrastruktur yang tepat khususnya dibidang teknologi informasi.

Nilai-nilai perusahaan memang sangat penting untuk dijunjung para karyawan karna nilai nilai perusahaan merupakan prinsip dasar yang memberi jalan tentang bagaimana segenap karyawan dan jajaran manajemen bertindak setiap hari. Dalam sebuah perusahaan swasta atau pemerintah dibutuhkan organisasi yang baik karna struktur organisasi sangat berhubungan dengan aktivitas yang akan dilakukan dalam usaha mencapai tujuan perusahaan dan pencapaian ini tidak dapat dilakukan oleh satu orang dikarenakan keterbatasan kemampuan setiap orang sehingga untuk mencapai tujuan yang diperlukan perlu adanya kerja sama satu sama lain dan sistem mekanisme kerja yang baik dan teratur serta dapat dipertanggung jawabkan.

Untuk itu setiap perusahaan umumnya mempunyai struktur organisasi untuk membuat roda sebuah perusahaan agar bisa

berjalan dengan efisien dan maksimal, maka yang harus dilakukan perusahaan yang sudah mempunyai karyawan dapat membagi sumber daya manusia tersebut dalam setiap bagian yang sudah ditentukan sesuai dengan keahliannya yang menjadi acuan bagi karyawan melakukan tugas sesuai bidangnya masing-masing. Dari 7 pernyataan variabel Motivasi (X2) tidak ada item (pernyataan) yang tidak valid. Keseluruhan item valid membuktikan dalam pengujian ini, bahwa item-item pernyataan yang diberikan kepada 76 orang karyawan PT Wom Finance Palembang Cabang Palembang, dapat direspons dan dimengerti dengan baik karena keterkaitan item per item pernyataan mengenai variabel Motivasi (X2). Dari 6 pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) tidak ada item (pernyataan) yang tidak valid. Keseluruhan item valid membuktikan dalam pengujian ini, bahwa item-item pernyataan yang diberikan kepada 76 orang karyawan di PT Wom Finance Palembang Cabang Palembang, dapat direspons dan dimengerti dengan baik karena keterkaitan item per item pernyataan mengenai variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuisioner. Maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap

konsisten jika pengukuran diulang kembali Priyatno (2014: 64). Untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak menggunakan batasan $>$ cronbach's Alpha 0,6. Untuk melihat ke reliabilitas variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) yang telah dilakukan pengisian kuisioner oleh responden sebanyak 76 orang konsumen di PT Wom Finance Palembang dengan menjawab pernyataan yang valid. Dari uji coba yang dilakukan untuk instrumen variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dari butir 8 pernyataan yang dilakukan uji reliabilitas di depan nilai *corombach Alpha* sebesar 0,651, nilai ini sedang maka ini menunjukkan sangat reliabel dan dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan (X1) lolos uji reliabel karena nilai *corombach Alpha* $>$ 0,6. Hasil selengkapanya uji reliabilitas.

Dari uji coba yang dilakukan untuk instrumen variabel Motivasi (X2) dari butir 7 pernyataan yang dilakukan uji reliabilitas di depan nilai *corombach Alpha* sebesar 0,697, nilai ini sedang maka ini menunjukkan sangat reliabel dan dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X2) lolos uji reliabel karena nilai *corombach Alpha* $>$ 0,6.

Dari uji coba yang dilakukan untuk instrumen variabel Kinerja Karyawan (Y) dari butir 6 pernyataan yang dilakukan uji

reabilitas di depan nilai *corombach Alpha* sebesar 0,696 ,nilai ini sedang maka ini menunjukkan sangat reliable dan dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) lolos uji reliabel karena nilai *corombach Alpha* > 0,6. Hasil selengkapnya uji reliabilitas Motivasi dengan program SPSS ditampilkan berikut ini :

Hasil pengolahan data sesuai pada tabel distribusi frekuensi tentang variabel Kinerja Karyawan (Y) yang diperoleh melalui instrument sebanyak 6 pertanyaan yang diberikan kepada 76 orang karyawan PT Wom Finance Palembang ternyata hasil menunjukkan bahwa diperoleh skor terendah 22 dan skor tertinggi 35 dengan range 13 dari hasil analisis data diperoleh rata-rata (*Mean*) 28,18 , *Median* 27,87 , *Mode* 27 dan *standar deviation* 3,186.

Dari data diatas menunjukkan bahwa rata-rata (*Mean*) dan *Median* dengan *Mode* yang tidak jauh berbeda. Hal ini menggambarkan distribusi frekuensi variabel Kinerja Karyawan (Y) sebaran datanya cenderung berdistribusi normal karena sebaran data yang menyebar ke semua daerah kurva normal.

Untuk menetapkan rumusan persamaaan Regresi Linier Berganda Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Karyawan Di PT Wom Finance Palembang

perlu dilakukan analisis Regresi Linier Berganda sebagai berikut :

$$Y = 9,455 + 0,260 X_1 + 0,243 X_2 + e$$

Dimana :

Konstanta = 9,455 adalah bilangan konstanta yang berarti apabila variabel bebas

Yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2), maka besarnya Besarnya variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) 9,455.

X1 = 0,260 adalah besarnya koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan yang berarti setiap peningkatan variabel Gaya Kepemimpinan, maka Kinerja Karyawan di PT Wom Finance Palembang meningkat sebesar 0,260.

X2 = 0,243 adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas Motivasi yang Bearti setiap peningkatan variabel Motivasi, maka Kinerja Karyawan

Di PT Wom Finance Palembang meningkat sebesar 0,243.

Hasil dari regresi linier berganda di atas menunjukkan bahwa variabel bebas yakni Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y), dimana setiap kenaikan pada variabel bebas akan diikuti pula oleh variabel terikat. Nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,43 artinya hubungan

positif dan kuat antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Menurut Priyatno (2014) uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil dengan menggunakan uji F. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F hitung sebesar 8.300 dengan nilai signifikan = $0,000 < \alpha (0,05)$ artinya gaya kepemimpinan dan motivasi di uji secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Wom Finance Palembang.

Hasil uji t terdapat nilai sig 0,019 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,019 < 0,05$ maka H1 diterima dan H0 ditolak. Variabel X1 mempunyai t hitung yakni 2,407 dengan t tabel = 1,665 jadi t hitung $> t$ tabel dapat disimpulkan bahwa variabel X1 mempunyai hubungan yang searah terhadap Y, nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X1 mempunyai hubungan yang searah terhadap Y. Jadi dapat disimpulkan Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki Pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil Uji t terdapat nilai sig 0,015 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau

nilai $0,015 < 0,05$ maka H1 diterima dan H0 ditolak. Variabel X2 mempunyai t hitung yakni 2,481 dengan t tabel = 1,665 jadi t hitung $> t$ tabel dapat disimpulkan bahwa variabel X2 mempunyai hubungan yang searah terhadap Y, nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X2 mempunyai hubungan yang searah terhadap Y. Jadi dapat disimpulkan Motivasi (X2) memiliki Pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

D. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Terdapat Pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Wom Finance Palembang. Persamaan regresi linear berganda $Y = 9,455 + 0,260 X_1 + 0,243 X_2 + e$. Variabel bebas berjalan seiring dengan variabel terikat artinya makin meningkat Gaya Kepemimpinan dan Motivasi maka makin meningkat pula tingkat Kinerja Karyawan di PT Wom Finance Palembang.
2. Terdapat Pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara Parsial (sendiri-sendiri) terhadap Kinerja Karyawan di PT Wom Finance.
3. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,185 menunjukkan bahwa Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh

Variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi sedangkan sisanya Dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Saran :

1. Pemimpin harus berupaya untuk memberikan pengertian tentang hasil yang di dapat dalam mnyelesaikan pekerjaan,sehingga karyawan akan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik dari sebelumnya.
2. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan,maka perusahaan sebaiknya melakukan rekreasi setahun dalam 2 kali agar para karyawan merasa dekat dengan para karyawan lain serta atasan agar lebih mempererat tali silaturahmi dan juga para karyawan merasa fress dengan adanya kegiatan rekreasi.dengan diadakan kegiatan tersebut akan membuat para karyawan tidak terlalu merasa jenuh dan bosan selama mereka bekerja.
3. Pemimpin harus meningkatkan komunikasi dengan karyawan sehingga hubungan dengan karyawan terjalin dengan baik,dengan demikian baiknya hubungan dengan karyawan secara otomatis akan meningkatkan kinerja.

DAFTAR RUJUKAN

- As'ad Moh,2008. Psikologi industry,cetakan kesepuluh. Liberty.: Yogyakarta.
- Edy Sutrisno 2009,*Manajemen sumber daya manusia. Edisi pertama kencana:Jakarta*
- Ghozali,Imam, 2011. *Aplikasi analisis multivariate design program IBM SPSS*. Edisi kelima, Universitas Diponogoro,Semarang.
- Hasibuan M.S.P,2008,*Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta Bumi Aksara.
- Irham Fahmi,2014,*Manajemen Kepemimpinan*.Edisi Revisi.Penerbit Alfabeta,Bandung
- Irham Fahmi, 2014, *kepemimpinan*.Edisi Revisi,Penerbit Alfabeta,Bandung.
- Mangkunegara, 2012, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* Cetakan Keenam.Bandung: Refika Aditama.
- Priansa, D.J ,2014.,*Perencanaan & Pengembangan SDM*.Edisi Revisi. Bandung: Alfabeta.
- Priyatno,2014, *Visual Basic.NET*. Edisi Revisi.Bandung: informatika
- S,P.Siagian ,2005,*Gaya Kepemimpinan*.Edisi Revisi. Gunung Agung, Jakarta
- Sugiyono,2014,*Metode Penelitian Manajemen*,Cetakan ketiga,Alvabeta,Bandung.
- Sugiyono,2010, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Bandung: Alfabeta.

Tjiptono, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Teori dan Praktik*. Jakarta; Raja Grafindo.

Thoha, Miftah. 2011, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, PT. Grafindo Persada, Jakarta.